

Auch der demographische Wandel zwingt zum lebenslangen Lernen

Unternehmer müssen sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren

Fachkräftemangel, Globalisierung, alternde Belegschaft ...: Die Herausforderungen des heutigen Arbeitsmarktes sind zahlreich und doch sehen nur wenige Unternehmen einen Grund, in ihre betriebliche Weiterbildung zu investieren. Dabei stecken hier die Erfolgsfaktoren der Zukunft.

Die Globalisierung führt dazu, dass statt Effizienz und Produktivität Innovationskraft und Unternehmenskultur zählen. Nicht mehr nur der Arbeitnehmer muss ein Unternehmen für sich gewinnen können, sondern auch die Unternehmen stehen mehr und mehr unter dem Druck, sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren zu müssen.

Unternehmer verhalten sich widersprüchlich

Die Probleme und Herausforderungen, die sich daraus ergeben, sind unterschiedlich. Zum einen tobt noch immer der Kampf um

die besten Talente. Zum anderen wird mittlerweile immer mehr Unternehmen bewusst, dass die Qualifizierung der Mitarbeiter auch eine Aufgabe des Arbeitgebers ist. Sie muss als langfristige Investition verstanden werden. Das Zauberwort heißt betriebliche Weiterbildung. Die Bundesregierung hat in diesem Bereich bereits großes Engagement gezeigt. Die Qualifizierungsoffensive der Bildungsministerin Annette Schavan hat das ehrgeizige Ziel, dass die Weiterbildungsquote auf 50 Prozent erhöht wird. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland in diesem Bereich noch in einem recht beschämenden hinteren Mittelfeld. Obwohl die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland vergleichsweise schlecht ist, sehen immer mehr Unternehmen diese dennoch als sehr wichtig an.

Dieser Widerspruch lässt sich nur beheben, wenn der Erkenntnis auch konkrete Aktionen folgen. Noch immer wird in zu hohem Maße von den Mitarbeitern verlangt, dass sie sich selbst um ihre Qualifizierung zu kümmern. Selten wird beachtet, dass ein angemessenes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten nicht nur nachhaltig die Attraktivität des Arbeitsplatzes, sondern ebenso die Mitarbeiterbindung in hohem Maße verstärkt.

Große Chancen für Unternehmen liegen auch in einer gezielten Analyse der benötigten Kompetenzen. Wer seine Mitarbeiter frühzeitig auf kommende Aufgaben vorbereitet, vermeidet auf Dauer auch die schwierige Suche nach Spitzen-Fachkräften, weil er diese selbst für sich ausbildet.


Das lebenslange Lernen wird in Zukunft auch aufgrund des demographischen Wandels eine immer größere Rolle spielen. Nicht nur Young Professionals müssen sich durch Weiterbildung auf dem neuesten Stand halten. Der Anteil älterer Arbeitnehmer wird in den nächsten Jahren erheblich zunehmen. Gleichzeitig kann mit einer verlängerten Arbeitszeit und mit einem späteren Eintritt in den Ruhestand gerechnet werden.


Ziel sollte ein gemeinsames Engagement von Staat, Unternehmen und Arbeitnehmern sein, damit das Potenzial betrieblicher Weiterbildung für so viele Arbeitnehmer wie möglich nutzbar gemacht wird. Qualifizierte Arbeitnehmer können so nicht nur die eigene Karriere gezielt fördern, sondern auch für ihr Unternehmen ein wertvoller Kompetenzträger sein. ■

Anzeige

Sei dabei!

Als Förderer und Spender





DGzRS · www.seenotretter.de · E-Mail: info@seenotretter.de
 Postfach 10 63 40 · 28063 Bremen · Sparkasse Bremen
 BLZ 290 501 01 · Konto 107 2016



Steffen Fischer (Der Autor ist Personalleiter und Mitglied der Geschäftsleitung der ifm electronic gmbh)

Kontakt ifm electronic:

Telefon 0201 2422-411

Fax 0201 2422-401

E-Mail: simone.felderhoff@ifm-electronic.com

www.ifm.com